



TST decide pela ilegalidade da jornada móvel

Fonte: Brasil de Fato | 6 de março de 2011



O Tribunal Superior do Trabalho divulgou decisão contrária à jornada móvel e variável praticada pela rede de restaurantes fast food McDonald's. A Oitava Turma do TST entendeu que a submissão do trabalhador a essa condição é prejudicial, assim, a cláusula contratual estabelecida pela rede que prevê este tipo de jornada deve ser invalidada.

Trata-se de uma decisão referente a uma ação ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em defesa dos direitos dos funcionários do McDonald's. Em primeira instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no Paraná, havia dado parecer favorável à jornada móvel e variável. O MPT entrou com recurso, que foi acolhido pelo TST.

O contrato de trabalho do McDonald's estabelece que empresa decidirá o quanto o funcionário irá trabalhar. A cláusula determina que a jornada semanal não deve ser inferior ao mínimo de 8 horas nem ultrapassar o limite de 44 horas. Além disso, a remuneração será feita de acordo com as horas trabalhadas.

Com a decisão do TST, o McDonald's fica obrigado a não utilizar mais este tipo de contrato, devendo substituir a jornada móvel por "jornada fixa, em todas as suas lojas, obedecendo-se as previsões constitucionais e infraconstitucionais". Também fica estabelecida a garantia ao trabalhador do "pagamento do salário mínimo da categoria profissional, de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas".

De acordo com o recurso apresentado pelo MPT, a jornada móvel e variável prejudica o trabalhador, porque o deixa à mercê da vontade do empregador, impedindo a organização de sua vida profissional, familiar e social, pela incerteza quanto ao horário que irá trabalhar e o valor que receberá de salário mensal.

A ministra Dora Maria da Costa, relatora do recurso do MPT na Oitava Turma do TST disse que ao convocar o trabalhador para os períodos de maior movimento e dispensá-lo em baixa temporada, quando o fluxo de clientes é menor, a empresa obriga o trabalhador a assumir os riscos do negócio que, na verdade, são de responsabilidade dela.

Segundo a ministra, "é bom para ambas as partes que a jornada de trabalho estabelecida em contrato seja certa e determinada, uma vez que o contrário atende apenas a necessidades empresariais e assim afronta o princípio de proteção do trabalhador, assegurado no artigo 9º da CLT [Consolidação das Leis Trabalhistas]".

